

Retraites des services publics

Une victoire d'étape

Le SIT accueille avec soulagement le résultat de la votation du 3 mars concernant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. C'est une victoire contre celles et ceux qui souhaitent un démantèlement complet et radical des retraites du service public, mais également une victoire qui appelle à poursuivre la lutte pour la défense du service public et des retraites.

Par 75% des votant-e-s, le peuple a accepté la fusion des caisses de pension publiques genevoises CIA et CEH. Par ce vote, la population genevoise a accordé son soutien à une loi qui, malgré les contraintes fédérales, préserve l'essentiel du système de retraites des services publics, soit le principe de primauté de prestation, la répartition des cotisations 2/3 employeur - 1/3 employé-e, la possibilité d'une retraite anticipée pour tou-te-s, notamment pour les travailleurs-euses exerçant les métiers les plus pénibles, un système de prévoyance plus solidaire et plus égalitaire à l'égard des femmes, le principe d'une retraite décente pour tou-te-s.

Echec du populisme

Le SIT se félicite que la population ne se soit pas laissée tromper ni par les discours anti-fonctionnaires, ni par les promesses aventuristes des référendaires.

En effet, nombreuses ont été les voix qui se sont élevées durant la campagne pour dénoncer le caractère prétendument trop coûteux de la loi et pour critiquer les prétendus "privilèges" des fonctionnaires, en appelant donc à voter non au profit d'un nivellement par le bas de leurs retraites. Il ne fait aucun doute que parmi les 25% de votant-e-s ayant refusé la loi, se trouvent le vote de Messieurs Kunz, Aellen et Dupraz, ainsi que de celles et

ceux qui les ont suivi, qu'ils-elles soient issus-e-s des milieux aisés ou populaires. Le OUI massif du 3 mars constitue donc un frein important aux intentions antisociales promues par la droite de l'échiquier politique durant la campagne.

La majorité des salarié-e-s, et parmi ceux-celles-ci, les premiers-ères concerné-e-s, n'ont pas cru non plus aux sirènes des référendaires qui croyaient aveuglément qu'un résultat négatif aurait contraint la majorité parlementaire à renégocier une fusion plus favorable. Toutefois, il est également indéniable qu'une partie de la population, et probablement parmi elle également des fonctionnaires, a exprimé son ras-le-bol légitime des dégradations constantes des conditions de travail et/ou son rejet du système de prévoyance professionnelle tel que nous le connaissons en Suisse.

Poursuivre la lutte

Il s'agit donc de poursuivre la lutte contre l'austérité budgétaire, cette politique qui porte atteinte aux conditions de travail des services publics et aux prestations à la population. Alors que le débat budgétaire fait rage à Genève, sous la menace de coupes autant massives qu'aveugles dans les services et dans le subventionnement du monde associatif; que le plan financier quadriennal du Conseil d'Etat ne promet

rien de mieux pour les prochaines années, il est plus que jamais nécessaire de se mobiliser pour que les services publics puissent offrir une vraie réponse à la crise et à la précarité qui touche de plus en plus de travailleurs-euses. Cette réponse passe par l'octroi de moyens supplémentaires aux services et institutions qui en ont besoin. Elle passe par la création d'emplois dans les services publics pour répondre aux nouveaux besoins de la population. Elle passe par la contribution fiscale plus importante des

possédant-e-s à cet effort pour le bien public.

Pour revenir à la question des retraites, il s'agit aussi de poursuivre la lutte syndicale pour obtenir les garanties nécessaires à l'application du nouveau plan de prévoyance, notamment en s'opposant par tous les moyens au projet de l'Entente de supprimer le Plan d'encouragement au départ (PLEND), ou encore en veillant à l'établissement de la liste des métiers les plus pénibles. Dans ces batailles, nous pouvons également nous

appuyer sur le OUI massif du 3 mars: 75% de la population accepte les principes de la retraite anticipée et de la reconnaissance de la pénibilité physique du travail. Les autorités politiques doivent en prendre acte.

Enfin, sur le plan fédéral, le SIT poursuivra son combat pour améliorer le système de retraite par un renforcement de l'AVS, pour un système plus durable, plus solidaire et à même de garantir à tous-tes les travailleurs-euses une retraite digne.

Davide de Filippo



Merci pour votre soutien!

Dans ce numéro:

Lutter contre le chômage

Quelles mesures pour lutter vraiment contre le chômage? Dessine-moi une initiative...

3

Chantier du CEVA

Pression syndicale sur les dirigeants qui bloquent le train de la responsabilité solidaire.

3

Notre dossier: les salaires 2013

Résultats des négociations salariales

Distribution des richesses en Suisse

Écart croissant entre productivité et salaires à l'échelle mondiale

Inégalités des salaires des femmes

Une campagne pour un salaire minimum légal.

4-5

Actualité des secteurs

Agriculture: les poreux de la honte

Vente: conventions dénoncées, conditions dégradées

Esthétique: un nouveau contrat-type

Restauration: les vrais enjeux des horaires d'ouverture

Éducation spécialisée: pénibilité péniblement reconnue

Et d'autres...

6-7

Solidarité internationale avec la Guinée

Le SIT mène un partenariat avec le syndicat guinéen CNTG. Bilan fructueux de trois années de ce projet.

8

Une gifle aux dirigeants et aux actionnaires, qui ne partagent plus rien!

"Il VA DE SOI que la volonté populaire doit être respectée. Il s'agit maintenant d'appliquer l'initiative en restant fidèle au texte" a affirmé le responsable d'Economie suisse à la télévision alémanique, le 13 mars 2014 à l'issue du vote favorable de la population suisse à l'initiative des syndicats instaurant un salaire minimum de 4'000 francs mensuels. On se prend à rêver? Pas du tout. Ce n'est pas rêver que d'oeuvrer par tous nos moyens pour obtenir une victoire en votation populaire à l'horizon du premier trimestre 2014 en faveur de l'initiative pour un salaire minimum. Non seulement à Genève, mais dans l'ensemble de la Suisse.

Le raz de marée en faveur de l'initiative Minder, qui a obligé le responsable d'Economie Suisse à tenir les propos du début de cet éditorial, ne traduit pas seulement le ras-le-bol du peuple face aux excès de grands patrons et aux récompenses démesurées, comme

celle envisagée par Novartis pour son président Daniel Vasella à l'heure du départ.

Ce vote dit aussi le malaise de la population envers les inégalités trop criantes et croissantes. Et le rejet de l'arrogance patronale, des top managers et des gros actionnaires qui se sont donnés les moyens, ces dernières décennies, de s'accaparer tout le gâteau. En effet, dire et prouver que les inégalités entre hauts et bas salaires, entre hauts et bas revenus n'ont fait que s'accroître, c'est bien, et Sit-Info l'a amplement documenté dans le dernier numéro, ainsi que dans le dossier sur les salaires du présent numéro, qui en montre l'ampleur et les mécanismes, à travers la présentation des résultats des négociations salariales 2013, pratiquement nuls, et d'éclairages sur la situation mondiale, sur la situation en Suisse et sur celle des salaires des femmes.

Mais c'est un constat, ou un fait. Or qu'est-ce qui a produit ce fait? Les inégalités ne s'accroissent ou

ne diminuent pas toutes seules. Elles sont une résultante dynamique du rapport de force. Ce sont les mutations du capitalisme qui produisent plus d'inégalités, pour parler encore en langue de bois. Si on enlève la langue de bois et qu'on parle clair et simple, c'est la cupidité des gros actionnaires et de la finance qui ont sciemment décidé de ne plus rien partager avec ceux d'en-bas que sont les salarié-e-s. Car en bas, nous ne leur faisons plus assez peur, à cause de la capacité moindre des salarié-e-s et de leurs organisations, qui sont en proie à la précarisation du travail, à revendiquer et lutter pour une meilleure répartition de la richesse produite et une plus grande justice sociale.

Les prochaines étapes seront d'une part l'initiative 1:12, qui vise à limiter l'écart entre les hauts et les bas salaires d'une entreprise à un rapport de 1 à 12, alors qu'il est au moins de 1 à 50 ou de 1 à 60 aujourd'hui en moyenne, avec des pics à 1 à 200 dans certaines

grandes entreprises. Et l'autre sera l'initiative pour un salaire minimum légal à 4000 francs. Il faut en effet mettre un vrai plancher aux salaires au-dessous desquels on ne peut descendre, et qui permette de sortir de la misère ou de la galère les centaines de milliers de travailleurs pauvres, mais aussi un plafond qui empêche que ne parte dans la stratosphère sociale la plus grande part des bénéfices du travail. Alors, comme avec le OUI à l'initiative Minder, comme dans le canton du Jura qui a accepté avec 54,2% des suffrages l'initiative instaurant un salaire minimum, retrouvons notre capacité à revendiquer plus et à faire peur, et mettons tout en œuvre pour obtenir un salaire minimum national à 4'000 francs et un écart de salaires limité à 1:12, et à donner une autre baffe à l'économie suisse, aux gros actionnaires et à l'arrogance patronale.

Manuela Cattani et Jean-Luc Ferrière

En finir avec le paternalisme suisse, dangereux pour nos enfants et notre avenir!

Si nous avions oublié que la Suisse et son système de protection sociale sont construits sur l'idéologie libérale-corporatiste et paternaliste du "male breadwinner" - ou "homme soutien de famille", le résultat du vote du 3 mars est venu le rappeler! Même si le peuple a accepté à 54,3% l'article constitutionnel sur la politique familiale, le bastion des cantons conservateurs de Suisse centrale et des cantons agraires de Suisse alémanique l'ont refusé à plus de 60%. Résultat, il n'y aura pas d'article dans la Constitution fondant une politique familiale digne de ce nom! Pour la très conservatrice UDC, ainsi que la très corporatiste Union Suisse des Arts et des Métiers (USAM), c'est tant mieux! Main dans la main, elles n'ont eu de cesse de combattre cet article par des moyens et des arguments populistes, comme ces affiches présentant des bébés enfermés derrière des barreaux par un "Etat rouge", ou cette interview décrétant que la politique familiale est une affaire privée, et que chaque famille est libre de choisir un travail à temps partiel ou de s'appuyer sur ses aînés pour s'occuper des enfants en âge préscolaire! Derrière ces propos, plus que la famille, ce sont les femmes qui sont attaquées, sommées de revenir aux fourneaux, de s'occuper de leur-s enfant-s pendant que leur mari gagne le pain du foyer!

En 2013, constater que de tels discours rétrogrades sont écoutés fait froid dans le dos, au vu des difficultés réelles que connaissent les familles, et plus particulièrement les mères, pour concilier soin et éducation d'un enfant en bas âge et exigences des employeurs. Etude après étude - qu'elles proviennent de l'Office fédéral des statistiques, des Universités suisses ou d'autres organismes de recherche - la précarité vécue par les femmes sur le marché de l'emploi en termes de flexibilité est démontrée: temps partiel non volontaire, bas salaires, travail sur appel, travail le week-end, etc. Cette précarité financière est même en augmentation depuis les années 90,

plus particulièrement pour les familles monoparentales. Le manque de structures de la petite enfance et l'obligation, pour de nombreux parents, de recourir à du personnel non formé, clandestin ou au noir, sont reconnus.

Partant de là, il est manifeste que l'Etat doit agir sur l'offre de prise en charge des enfants en âge préscolaire au nom du bien commun et de l'équité de traitement. Car pour réussir scolairement, et ensuite s'intégrer professionnellement, l'enfant a besoin de soins, d'éducation, mais aussi d'une socialisation avec ses pairs et avec les adultes durant sa petite enfance, une socialisation à la fois rassurante et stimulante. Or faute de places en crèche, de mamans de jour formées, de halte garderies, de nombreux enfants n'ont pas un tel environnement. Le modèle paternaliste de l'UDC, de l'USAM et des cantons centraux est donc dangereux pour le futur de la Suisse et de ses citoyen-ne-s.

Heureusement, le fédéralisme permet aux cantons d'avancer sans attendre la Confédération. En Suisse romande, l'arrêté fédéral a été plébiscité, et à Genève, qui détient le record de "oui" à 79,1%, le peuple souhaite que l'Etat agisse immédiatement, en mettant sur pied une réelle politique de prise en charge de la petite enfance pour l'ensemble du canton. Il faut désormais mettre fin à la parcellarisation de cette dernière, qui aboutit à ce que certains communes ne proposent aucune solution de garde d'enfants à ses habitants, alors que d'autres tentent de développer, avec des moyens limités, une offre adéquate. Dans le champ de la petite enfance, comme du reste dans celui de la vieillesse, l'Etat doit investir pour permettre le développement d'emplois qualifiés et pérennes, répondant aux besoins de la population. Pour ce faire, il faut en finir avec l'idéologie néo-libérale, prônant un Etat faible, par des restrictions budgétaires à tout vent, au lieu d'un partage équitable des richesses.

Nicole Lavanchy

Comité SIT

Lors de ses séances de février et de mars, le comité a notamment:

- décidé du thème général du Congrès et de la composition du groupe de préparation;
- débattu du séminaire de la CGAS avec l'Alternative du 9 février et de la manifestation du 1^{er} juin;
- pris connaissance de la réponse de l'UAPG concernant les droits syndicaux;
- débattu des priorités syndicales du SIT pour 2013;
- fait le bilan du résultat des votations du 3 mars;
- arrêté les positions du SIT pour les votations du 9 juin (Non à la révision de la LAS);
- pris connaissance du bilan du projet de coopération de la commission internationale avec le syndicat CNTG de Guinée;
- adopté la révision du statut du personnel du SIT.

Pour vos déclarations d'impôts, ou le contrôle des impôts à la source

Déclaration:
sur rendez-vous
022 818 03 00

Impôt à la source:
lundi - mercredi - vendredi
de 14h à 17h sans rendez-vous
ou après 17h sur rendez-vous au 022 818 03 00

Le syndicat peut vous aider!

N'hésitez pas à joindre notre secrétaire.

Référendum non aux 24h/24 - shops des stations service

Renvoyez les signatures de toute urgence!

Dans le dernier numéro de SIT-info était encarté une carte-réponse du référendum contre l'ouverture 24 h sur 24 des shops des stations service. Si vous ne l'avez pas encore fait, retournez-nous sans délai les cartes signées, même avec une seule signature.

Le référendum a déjà formellement abouti et est en passe de faire un excellent score, mais chaque signature compte pour montrer l'importance que la population apporte à ne pas se laisser dicter un mode de vie contraire à ses intérêts. Du côté du SIT, la récolte a déjà été excellente, avec plus de 800 signatures à ce jour, soit largement plus de 1% du total nécessaire. Merci donc à toutes celles et tous ceux qui l'ont déjà soutenu.

Il est très important, vu les déréglementations dans le secteur du commerce de détail encore débattues lors des sessions parlementaires de cet hiver, que les citoyennes et les citoyens de ce pays disent un "non" clair et massif au travail de nuit dans les magasins des stations service, afin de donner un signal fort aux autorités fédérales qui font semblant de ne pas comprendre la volonté du peuple, pourtant déjà clairement exprimée lors de nomb-

reux votes cantonaux. Le dernier exemple en date est le canton de Bâle, qui a dit non à une extension des horaires d'ouverture des commerces le samedi jusqu'à 20 heures, pour protéger les vendeurs et vendeuses.

EUR



Les permanences du bus SIT

Une permanence syndicale est à votre disposition, à deux pas de chez vous! N'hésitez pas à venir nous consulter

● En mars, à Plan - les - Ouates et Meyrin - Satigny

22 mars : route de la Galaise, zone de Plan - les - Ouates
26 mars : parking du Nant d'avril, à Meyrin - Satigny
de 11h30 à 14h

● En avril, à Thônex

Place Graveson
les mardi 9, 16, 23 et 30 avril de 9h à 12h
les vendredi 12, 19 et 26 avril de 9h à 12h



Salaires impayés? Mauvaises conditions de travail? une permanence syndicale à deux pas de chez vous!

CGAS et Alternative - séminaire du 9 février

Une manifestation le 1^{er} juin

Plus de 70 participant-e-s issus des rangs syndicaux et des partis de l'Alternative ont échangé samedi 9 février autour des positions de la CGAS sur six thèmes d'actualité: salaire et sous-enchère; emploi-chômage; logement-aménagement; fiscalité des entreprises; droits syndicaux; défense des services publics.

La demi-journée a débouché sur deux perspectives communes. La première concerne la lutte contre les politiques d'austérité qui se soldent par le démantèlement des services

publics et des prestations à la population. La CGAS appellera à la construction d'un front très large incluant les associations pour mener ensemble cette lutte. La deuxième concerne la lutte contre les abus patronaux, la sous-enchère salariale, le chômage et la xénophobie,

contre la réduction du taux d'imposition des entreprises, et pour le droit au logement et les droits syndicaux. La date du samedi 1er juin a été retenue afin d'organiser une grande manifestation de rue à l'appel de la CGAS et avec le soutien des organisations de gauche.

**STOP aux abus patronaux
Plus de droit pour les travailleurs
samedi 1^{er} juin - Manifestation syndicale
Réservez la date! Heure et lieu définis prochainement**

Evolution des métiers de la Santé

La nouvelle profession d'ASA

D'importants changements sont en cours dans les métiers de la santé et de nouveaux profils de fonction ont intégré les équipes de soins.

La formation d'aide-soignant-e a été remplacée par une nouvelle filière qui donne droit à une attestation fédérale de formation professionnelle **d'assistant en soins et accompagnement (ASA)**. Ce métier a tendance à se développer et à élargir son champ de compétences. De leur côté, les assistant-e-s en soin et santé communautaires (ASSC) sont de plus en plus intégré-e-s dans les équipes de soins et les infirmier-ères sont amené-e-s à réaliser toujours plus de tâches administratives. Du point de vue du professionnel-le-s, de nombreuses questions se posent:

- ⇒ Les aides-soignantes sont-elles considérées automatiquement comme ASA?
- ⇒ Comment faire valider ses compétences?
- ⇒ Combien de temps dure ce processus?
- ⇒ Comment financer les formations?
- ⇒ Est-ce que le diplôme d'aide-soignant-e délivré par la Croix Rouge reste valable?
- ⇒ Pour entreprendre une formation en emploi, faut-il l'accord de l'employeur?
- ⇒ Serai-je rémunéré-e ou est ce que je dois prendre sur mon temps libre?
- ⇒ Quelle filière privilégier?

Et...

Mardi 23 avril 2013 à 20h

**Grande salle du SIT
Rue des Chaudronniers 16 - Vieille-ville**

Nous vous proposons de faire le point sur ces questions et d'autres et discuter des enjeux à venir.

Cette soirée est ouverte à tout le personnel soignant des EMS, des HUG, des établissements pour personnes handicapées ou exerçant une activité au sein d'un établissement de la santé. Des membres du SIT ayant vécu une expérience de formation seront là pour répondre à vos interrogations, ainsi que des professionnels de la formation et de la santé, parmi lesquels M. Cyrille SALORT, directeur du service de la formation continue de l'Office pour la formation professionnelle et continue (OFPC).

Nous nous réjouissons de vous rencontrer à cette occasion.

Vous pouvez diffuser largement cette information

Pour le SIT: Françoise Weber, Mirella Falco

SIT: heures d'ouverture

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

Bâtiment, nettoyage, entretien, industrie
mardi de 15.00 à 18.30
jeudi de 15.00 à 18.30

Hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique
mardi et jeudi
de 14.00 à 17.00

Terre, sécurité, services, garages, horlogerie, commerce, médias, transports
mardi de 14.00 à 18.30
jeudi de 14.00 à 17.00

Santé, social, secteurs public et subventionné
mardi de 10.30 à 13.30
mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage
guichet: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
téléphone: tous les matins, de 09.00 à 12.00
- 022 818 03 33

Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)
lundi de 14.00 à 17.00
jeudi de 09.30 à 12.30

Service des impôts
Déclaration: sur rendez-vous 022 818 03 00
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

Impressum

Rédaction et mise en page:
Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sacha Pfister.

Collaboration régulière:
Martine Bagnoud, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Zohra Kibboua, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Sylvain Tarrat, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paraît 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source. SIT-info accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.

Droit à l'emploi, à un revenu et à la formation pour les chômeurs en fin de droit

La crise n'est de loin pas finie. Les chiffres en encadré le démontrent. Le chômage et le sous-emploi vont continuer à frapper une part croissante des salarié-e-s, à Genève et dans le monde, en dépit des éventuelles améliorations de la conjoncture économique. Et les formes de travail précaire de s'étendre et de se combiner avec le chômage, en paupérisant une part croissante de la population.

Le SIT a des positions fortes en matière de lutte contre le chômage et de droit des chômeurs-euses. Il est notamment à la pointe de la dénonciation des mesures de réinsertion prévues dans la loi fédérale et surtout cantonale, qui organisent le tournant de chômeurs-euses dans les entreprises privées, les services publics et le secteur subventionné à des salaires de dumping salarial. Car les chômeurs-euses ainsi placés-e-s sont rémunérés-e-s soit par les indemnités chômage, inférieures aux salaires du secteur (stages d'évaluation, stages de pseudo-formation), soit par des salaires d'Emplois de solidarité (EdS) inférieurs à ceux du marché. Il dénonce également les politiques d'austérité dans les services publics et parapublics qui suppriment de nombreux postes ou ne procèdent pas aux augmentations d'effectifs nécessaires pour répondre aux besoins d'une population en croissance. Mais le SIT, pour combattre le chômage, préco-

nise surtout une politique volontariste de création d'emploi ainsi que le renforcement des droits des chômeurs-euses. *"Les salariés subissent les conséquences du chômage et de la sous-enchère mais aussi le matriage des amalgames qui désignent les frontaliers, les étrangers et la libre circulation des personnes comme étant la cause du chômage et de la sous-enchère. Pour le mouvement syndical, au niveau cantonal, il convient de s'attaquer aux vraies causes: créer des emplois, défendre les droits des chômeurs-euses, renforcer les contrôles des entreprises ainsi qu'obtenir l'instauration du salaire minimum fédéral à 4'000 francs."* C'est cette analyse, toujours d'actualité, qui a poussé la CGAS à décider, lors de son Assemblée des délégués-e-s de juin 2011, du principe de lancement de deux initiatives, pour lutter, l'une contre la sous-enchère, l'autre contre le chô-

mage. Priorité d'urgence politique a été donnée au lancement rapide de l'initiative pour le renforcement du contrôle des entreprises dès octobre 2011, celui de l'initiative chômage est alors envisagé à l'horizon 2013, année d'élections cantonales.

Priorité aux chômeurs-ses en fin de droit

Les effets néfastes de la révision de la LACI sont désormais mesurables (cf. encadré "Plus nombreux-euses et plus vite en fin de droit"), d'autant que la suppression du RMCAS a comme effet d'augmenter le nombre de chômeurs-euses en fin de droit qui n'ont d'autre recours que l'assistance publique.

Dès lors, pour donner la priorité aux chômeurs-euses en fin de droit, diverses propositions concrètes sont à l'étude. Si toutes représentent de bonnes idées, leur mise en musique juridique, compte tenu des imbrications entre lois fédérales et cantonales, n'est pas aisée pour certaines d'entre elles.

Vers des initiatives cantonales?

Toutes ces pistes, que le SIT soutient, sont en débat et à l'étude auprès de la CGAS. Son comité du 18 avril décidera de leur concrétisation.

Manuela Cattani

Mesures à l'étude pour les chômeurs et chômeuses en fin de droit

Rente-pont AVS

Le Canton de Vaud l'a fait. En dépit d'une virulente campagne patronale lors de la votation populaire en 2011, une rente-pont AVS, financée par des cotisations paritaires employeurs/employé-e-s, dont le coût mensuel pour les employé-e-s est inférieur à celui d'un café, a passé la rampe et été instituée. Genève pourrait s'en inspirer. Elle permettrait aux chômeurs-ses en fin de droit à trois ans de l'âge de la retraite de ne pas finir à l'assistance, mais de bénéficier de cette rente-pont en attendant l'AVS.

Revenu pour les chômeurs-euses en fin de droit

La disparition du RMCAS, combiné avec le rabotage de la LACI, a comme effet de jeter à l'assistance publique, dans le circuit des Emplois de solidarité (EdS) ou d'autres emplois précaires un nombre plus important de chômeurs-ses en fin de droit. Dès lors, seule une véritable assurance cantonale

de chômage, prolongeant le droit fédéral, assurant le 80% de l'ancien revenu pourrait constituer un nouveau dispositif intermédiaire et surtout une amélioration des droits des chômeurs-ses à qui les services de l'OCCE n'ont été d'aucun secours.

Droit à l'emploi

Il s'agirait de faire des ARE (allocation de retour en emploi) un droit pour tous les chômeurs-ses en fin de droit, et non seulement une possibilité comme actuellement. L'ARE, contrairement aux EdS, est un placement avec contrat de travail à durée indéterminée aux conditions salariales de la branche. Lors de la première année, l'Etat finance en moyenne le 50% du salaire. Moyennant un contrôle des entreprises qui bénéficierait de cette mesure, fixer ainsi dans la loi le droit à l'emploi pour les chômeurs en fin de droit est certainement une avancée dans la lutte contre le chômage structurel.

Droit à une formation qualifiante

Il s'agit d'instituer au niveau cantonal ce qui existe au niveau fédéral sous l'appellation d'AFO (allocation de formation) mais est très peu promu. Cela permettrait à un jeune adulte ou à un adulte de suivre par exemple l'apprentissage qui mène au CFC tout en travaillant dans une entreprise, rémunéré au salaire de la branche. L'employeur a la charge de l'équivalent du salaire d'un apprenti de dernière année, et l'Etat couvre la différence avec le salaire normal de la branche. La LACI prévoit comme une possibilité selon diverses circonstances. Il s'agirait, à Genève, de fixer dans la loi qu'il deviendrait un droit pour tou-te-s les chômeurs-ses en fin de droit qui le demandent, charge à l'OCCE de trouver l'entreprise pour l'apprentissage.

MC

Chiffres du chômage

Le chômage, problème mondial n° 1

La crise financière mondiale et les plans d'austérité produisant le chômage partout dans le monde.

Selon le rapport *Tendances mondiales de l'emploi 2013* de l'OIT (Organisation internationale du travail) du 22 janvier 2013, la croissance du chômage s'explique avant tout par les programmes d'austérité décrétés par les pouvoirs publics, et par des mesures de soutien prises au coup par coup, au lieu d'une stratégie globale visant à créer des emplois.

Le chômage devient ainsi le problème mondial n°1. Les prévisions pour 2013 et les années suivantes ne sont guère réjouissantes.

L'OIT s'attend à 13 millions de chômeurs-ses de plus ces deux prochaines années, malgré les prévisions de croissance modérée de la production. Le nombre de chômeurs-euses devrait ainsi grimper au nombre vertigineux de 202 millions.

En Suisse et à Genève

En Suisse, une augmentation du chômage est attendue. Le taux officiel à fin janvier en Suisse est de 3,4%, mais de 5,5% à Genève.

Le nombre de demandeurs-euses d'emploi est encore plus élevé. S'il est de 4,6% pour la Suisse, il est de 6,7% à Genève. 15'000 personnes sont donc sans emploi à Genève et 201'776 en Suisse.

sans compter les personnes sans emploi qui ne relèvent plus d'aucune statistique.

Plus nombreux-ses et plus vite en fin de droit

La révision de la LACI entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011 a un impact important à Genève. Le nombre de chômeurs-euses qui arrivent plus vite en fin de droit a crû de manière significative. Avant la révision, 233 chômeurs-euses arrivaient chaque mois en fin de droit sans avoir retrouvé un emploi. Après la révision, ils-elles sont en moyenne 298, soit une augmentation de 28%. Sur une année, il s'agit de plus de 3'000 personnes qui arrivent en fin de droit sans avoir retrouvé un emploi. CDD, travail précaire, périodes de cotisations trop courtes pour retrouver un droit écorné par une révision sous le signe de l'austérité, la situation s'aggrave. Les jeunes, les plus de 55 ans et les femmes sont les plus pénalisés-e-s.

Sous-emploi, manque d'emploi, précarité

Le Rapport 45 de l'OCSTAT de décembre 2012, intitulé "Les Genevois et le travail", élaboré sur la base des données de l'Enquête suisse sur la population active, met l'accent sur deux notions peu utilisées mais syndicalement très utiles pour prendre la température de la gravité du chômage structurel à Genève.

Il s'agit des notions de *sous-emploi* et de *taux de manque d'emploi*.

Une personne est dite en *sous-emploi* lorsqu'elle travaille à un taux d'activité inférieure à 90% mais recherche un travail à un taux supérieur. Le *manque d'emploi* résulte de l'addition du taux de *sans-emploi* (chômage au sens du BIT) et du taux de *sous-emploi*. Le sous-emploi frappe 7,5% de la population active à Genève en 2010 et 8% de la population active en 2009 (mais 11,6% des femmes). Le rapport de l'OCSTAT indique que c'est chez ces "sous-employés-e-s" que l'on retrouve le plus de CDD et autres formes précaires de travail. Le *taux de manque d'emploi* à Genève était en 2000 de 12,7%, mais il se monte à 15,7% en 2009, soit 1 personne sur 6.

Une femme sur 5 au chômage ou en sous-emploi

11,6% des femmes sont en sous-emploi à Genève. Et si le taux de manque d'emploi général est de 15,7% en 2009, il est de 19% pour les femmes. Ce qui veut dire qu'une femme sur 5 est au chômage ou ne parvient pas à augmenter son taux d'activité. Les notions de sous-emploi et de manque d'emploi sont encore plus pertinentes que d'autres pour prouver que les femmes paient un lourd tribut à la crise.

MC

Le pilotage du CEVA à remettre sur les rails

Des droits renforcés pour le "chantier du siècle" !

Le comité de pilotage du chantier (COPIL) a refusé l'instauration de la responsabilité solidaire et de la mise sur pied d'un fonds social. Les syndicats se sentent floués et durcisent le ton.

Alors que le premier coup de pioche a été donné le 15 novembre 2011, ce méga-chantier, qui devrait durer encore 5 ans et coûter plus de 1,5 milliards de francs a déjà fait l'objet de plusieurs interventions syndicales, notamment du SIT, pour des questions liées à la sécurité et à la santé des centaines de travailleurs qui y sont actifs, et à l'utilisation abusive des emplois temporaires.

Pourtant, pour ce chantier qui se voulait exemplaire en matière de conditions de travail et de sécurité, une cellule d'accompagnement tripartite des travaux (CATTC), a été mise en place, constituée de représentants de l'Etat, des CFF et des entreprises, ainsi que des syndicats SIT, Syna et Unia.

Au sein de cette cellule, les syndicats ont multiplié les propositions pour prévenir les risques de dumping salarial et de sous-traitance abusive. La cellule a ainsi proposé au comité de pilotage du chantier d'introduire une responsabilité solidaire lors de l'adjudication des travaux et la mise sur pied d'un fonds social novateur visant à dédommager les travailleurs qui seraient lésés en cas de défaillance de leur employeur en matière salariale.

Dans un premier temps, le COPIL, composé quant à lui de représentants du Canton, des CFF et de la Confédération, a refusé d'imposer une clause de responsabilité solidaire dans les contrats CFF. A l'époque, il avait justifié sa position par

le fait que la mise sur pied d'un fonds social serait prévue et que cette solution serait suffisante pour prévenir les risques de potentielles pratiques de sous-traitance abusive. Or, aujourd'hui, ce même COPIL refuse la mise en place de ce fameux fonds social au motif que la responsabilité solidaire a été votée par les Chambres fédérales; responsabilité qui doit encore être transcrite dans une ordonnance avant d'entrer en vigueur, et n'est donc pas encore effective.

Le temps n'est plus aux belles paroles mais aux actes

Cette position est absolument inacceptable pour le SIT et nos collègues de Syna et d'Unia. Nous n'entendons pas être utilisés comme simple alibi au sein d'une cellule traitant uniquement de l'opérationnel. Il y a désormais plus de deux ans que toutes nos propositions ont été systématiquement balayées et nous considérons que la coupe est pleine. Ainsi, il a été décidé lors de la dernière séance de la CATTC du 23 février 2013, d'exiger du COPIL, par le biais du Conseil d'Etat, qu'il revienne sur ses positions et accepte de négocier - la mise en place d'un fonds social pour les travaux du gros-œuvre déjà en cours et les travaux du second-œuvre à venir, - l'introduction d'une clause de responsabilité solidaire dans les contrats CFF dans le cadre de l'adjudication des travaux du second-œuvre,

- la limitation de travail temporaire à 10% des effectifs par entreprise,
- la prise en charge des équipements de protection individuelle (EPI),
- et le paiement des heures d'intempéries.

Ces revendications sont d'autant plus légitimes que ce chantier dit "du siècle" a déjà fait l'objet de plusieurs violations des CCT et d'autres dysfonctionnements liés à la santé et à la sécurité des ouvriers.

Sortie inévitabile de la structure tripartite si...

Si le COPIL devait camper sur ses positions et refuser d'entrer en matière sur ces revendications, les syndicats n'auraient pas d'autre choix que de sortir de la CATTC et de s'en remettre uniquement aux actions syndicales de dénonciation publique dans le cadre de leur travail de surveillance et d'accompagnement du chantier du CEVA mais surtout dans celui de défendre efficacement les intérêts des travailleurs de la construction.

Dans cette perspective, plusieurs assemblées générales de travailleurs sont d'ores et déjà prévues.

Thierry Horner



Salaires en panne!

Presque aucune augmentation salariale n'est accordée dans les conventions de secteurs, alors que les revendications salariales étaient de 100.- à 200.- par mois ou de 2%. On peut parler d'un échec presque général. Petite compilation des résultats applicables à Genève dans les secteurs.

Les revendications pour 2013 étaient de 1% à 2,5% des salaires réels, et un rehaussement des salaires minimums de 100 à 200 francs. La demande portait sur des hausses générales, et non individuelles ou au mérite. L'accent était mis sur les salaires du personnel au bénéfice d'un CFC, souvent beaucoup trop faibles, ainsi que sur les secteurs féminins. Car si l'augmentation du "coût de la vie" a été faible en 2012, des charges ont continué à augmenter, notamment les assurances maladie et les loyers, et de trop nombreux salaires trop bas ou discriminatoires persistent (voir les chiffres de la discrimination salariale dans l'encadré ci-contre). Avec une augmentation du PIB de 3% en 2012, de 2% en 2011 et de plus de 1% en 2012, la productivité et les richesses produites ne cessent d'augmenter, et devraient être partagées par l'augmentation des salaires. Force est de constater que ce n'est abluement pas le cas.

par les patrons de l'agriculture (cf. article page 6).

Conventions collectives bloquées

De nombreuses conventions collectives ont vu un échec des négociations, et un refus net des patrons d'accorder la moindre augmentation.

Dans le commerce de détail, la convention cadre a même vécu, avec le refus par le patronat d'une maigre hausse de 60 francs du salaire minimum, pour tenter d'atteindre le montant "astronomique" de 3800 francs pour un plein temps. Seules quelques entreprises isolées ont prévu des augmentations (comme COOP, par exemple).

Pas d'augmentation non plus dans le secteur des transports ou de la pharmacie.

D'autres conventions ont été carrément dénoncées, comme celles du commerce de détail non alimentaire, de la presse suisse-romande ou encore de l'industrie graphique.

Dans les secteurs du nettoyage et du second œuvre, couverts par des conventions pluriannuelles, les patrons ont refusé toute augmentation pour 2013.

La convention nationale de l'hôtellerie-restauration en vigueur ne prévoit aucune augmentation de 2008 à... 2015. Seule cacahouète 2013: le droit de diminuer le salaire de 10% durant les six premiers mois de contrat pour les non qualifié-e-s est ramené à 8%...! Il va de soi que le SIT maintient son exigence que cette clause indécrite ne soit pas appliquée à Genève, où elle abaisse les salaires à 3128 et 3312 francs au lieu de 3400 et 3600 francs, déjà trop bas.

Rares exceptions

Exception dans le paysage: le gros-œuvre de la construction. Après les mobilisations et les péripéties connues depuis l'automne 2011, la convention prévoit une amélioration de 0,5% des salaires réels et des salaires minimums, à quoi s'ajoute, à Genève, une augmentation du "panier" journalier de 21.60 à 23 francs.

Autre exception: dans le secteur de la sécurité, la convention nationale prévoit une augmentation de 1%, à quoi s'ajoutent les annuités prévues.

Secteurs publics et subventionnés

Enfin, dans le secteur public, les mécanismes salariaux devraient s'appliquer. Mais l'indexation des grilles salariales sera de zéro pourcent, et seule l'annuité statutaire devrait être versée. Ce sera le cas à la Ville de Genève, et dans le secteur de la petite enfance. Pour ce qui concerne la fonction publique cantonale (administration, hôpital, enseignant-e-s...) et le secteur subventionné par le canton (institutions sociales, d'éducation spécialisée ou socioculturelles), tout est suspendu encore au vote du budget, auquel la droite parlementaire cherche à imposer une austérité inadmissible, dont on voit les effets destructeurs à nos portes.

Logique prédatrice à l'oeuvre

On voit donc, de la droite parlementaire aux organisations patronales, une même volonté à l'oeuvre, celle de ne plus partager le gâteau avec les salarié-e-s. Le dernier rapport du BIT sur les salaires montre qu'il s'agit d'une tendance mondiale (cf. rapport mondial du BIT ci-contre). En Suisse, la comparaison entre l'évolution du PIB par travailleur de 2002 à 2010, avec sa distribution entre salaires des

cadres d'un côté (+ 13%) et ceux du personnel qualifié avec un CFC de l'autre (-0,4%) montre l'inégalité du partage, ou plutôt, ce non-partage.

Où vont donc ces richesses? En partie chez les hauts salaires, qui profitent allègrement de la croissance, mais surtout chez les détenteurs de capitaux. Car sur la même période ou presque (2002-2009, car les chiffres 2010 ne sont pas encore disponibles), le capital déclaré moyen des entreprises (SA et Sàrl) en Suisse a augmenté de 34%.

Voilà comment les richesses produites échappent aux travailleurs et travailleuses, comment se creusent les inégalités, et que des classes sociales, comme des continents, s'éloignent les unes des autres, de par la volonté du patronat, des cadres, des dirigeants, des actionnaires, des financiers, de gagner le plus possible, sans vergogne, et de ne plus rien partager.

C'est donc bien une guerre ouverte que mène les détenteurs de capitaux contre les travailleurs et les travailleuses, chaque jour, dans chaque décision politique, conventionnelle, ou contractuelle.

Jean-Luc Ferrière

Des résultats... nuls

Le tableau d'ensemble donne une évolution pratiquement nulle dans tous les secteurs. Au point que le SIT s'est demandé s'il valait la peine de publier ce tableau. Mais nous avons pensé que de permettre de visualiser cette situation était nécessaire et instructif.

Dans les secteurs couverts par des contrats-types, presque aucune augmentation n'a été accordée, les patrons s'y étant farouchement opposés. Seule augmentation bienvenue, dans le secteur de l'économie domestique: 80 francs de plus pour les valets et femmes de chambre avec CFC ou AFP, leur salaire passant de 3820 à 3900 francs (+2%). Pour les non-qualifié-e-s, l'expérience acquise pourra être reconnue dès la 4^e année, leur permettant aussi de demander ce salaire de 3900 francs, au lieu de 3625 actuellement. Mentionnons tout de même que les horaires de travail ont été diminués dans l'agriculture et la floriculture, revendication de longue date des travailleurs du secteur et du SIT, attaquée toutefois

Secteur	Disposition		Augmentation 2013	Remarques
Agriculture	CTT	GE	0.-	diminution de l'horaire de travail de 48 h à 45 heures
Floriculture	CTT	GE	0.-	diminution de l'horaire maximum de 49 h à 48 h
Parcs et jardins	CCT	GE	0.-	
Gros-œuvre	CCT	CH	0.5%	sur les salaires minimums et sur les salaires réels sur le "panier", passant de 21,60 à 23 francs par jour
	CCT	GE	et 1,40 francs par jour	
Second œuvre	CCT	romande	0.-	amélioration de la retraite anticipée
Nettoyage	CCT	GE	0.-	pas d'augmentation prévue en 2013
Cuir	CCT	GE	0.-	
Industrie			-	peu d'accords conclus: augmentations le plus souvent individuelles
Boulangerie	CCT	GE	0.-	
Commerce, vente	CCT	GE	0.-	CCT cadre: échec des négociations, CCT caduque; CCDNA sans augmentation; exception dans quelques entreprises
Esthétique	CTT	GE	0.-	CTT complété par diverses dispositions
Hôtellerie-restauration	CCT	CH	0.-	aucune augmentation de 2008 à 2015
Sécurité privée	CCT	CH	1%	auquel s'ajoute l'annuité prévue (en moyenne 1,4%)
			0.-	pour les différents métiers sauf:
Economie domestique	CTT	GE	80.- (= 2,1%)	pour les femmes ou valets de chambre; et reconnaissance de l'expérience professionnelle des non-qualifiés, dès 4 années)
Transitaires	CCT	GE	0.-	
Sous-traitants TPG	CCT	GE	0.-	
Handling	CCT	GE	0.-	mais octroi de l'annuité à DNATA (45.-)
Cliniques privées	CCT	GE	0.-	mais octroi de l'annuité prévue, entre 1% et 2%)
État de Genève, hôpital	statut	GE	?	indexation nulle, annuité en fonction du vote du Grand Conseil
Social subventionné	CCT	GE	?	indexation nulle, annuité en fonction du vote du Grand Conseil
Ville de Genève	statut	GE	mécanismes salariaux	indexation nulle, octroi de l'annuité, 1/2 allocation pour enfant, suppression de la prime aux retraités
Petite enfance	CCT	GE	mécanismes salariaux	indexation nulle, octroi de l'annuité, CCT intercommunale: intégration de 140.- aux salaires en échange de la suppression de la participation à l'assurance maladie.

Pour un salaire minimum légal à 4000 Fr.

Luttons ensemble pour gagner!

Le 23 janvier 2012, l'Initiative pour la protection de salaires équitables, riche de 111'000 signatures, a été déposée par l'Union Syndicale Suisse à la Chancellerie fédérale. Cette initiative demande concrètement qu'un salaire horaire minimum soit inscrit dans la Constitution suisse. Ce salaire est de 22 francs l'heure, ce qui correspond à un salaire de 4'000 francs par mois pour 42h hebdomadaires. La votation populaire sur ce nouvel article constitutionnel aura lieu au début de l'année 2014.

Faire adopter cet article constitutionnel, qui instaure un salaire minimum en Suisse est une priorité absolue pour le SIT. En effet, le SIT est un syndicat qui œuvre au quotidien contre la précarité et qui connaît plus que toute autre organisation syndicale à Genève la nécessité d'instaurer un salaire au minimum de 4000 francs par mois. Une majorité des membres du SIT sont justement des travailleuses et des travailleurs qui souffrent de la précarité économique, car ils travaillent dans des secteurs où les salaires minimaux n'atteignent pas ces fameux 4000 francs: vente, hôtellerie, restauration, nettoyage, agriculture, économie domestique, santé privée, coiffure, esthétique, etc.

Après avoir mis un frein aux hauts salaires et aux parachutes dorés des managers avec l'accep-

tation de l'initiative Minder, il est temps d'agir aussi sur le bas de l'échelle salariale, en introduisant un salaire minimum légal.

Au vu de notre expertise et de la nécessité de mener une vraie campagne interprofessionnelle, le SIT a un rôle extrêmement important à jouer dans cette campagne: le salaire minimum à 4'000 francs, ça commence aujourd'hui!

Vous êtes donc invité à participer au groupe de campagne pour le OUI AU SALAIRE MINIMUM

en téléphonant au syndicat au 022 818 03 00, ou en vous adressant à:

Il est impératif de gagner cette votation!

Giangorgio Gargantini
ggargantini@sit-syndicat.ch
Emmanuelle Joz-Roland
ejoz-roland@sit-syndicat.ch

Une première séance aura pour but de discuter des moyens et des actions à mener pour gagner le vote populaire, et ce ne sont pas les arguments

qui manquent... Nous avons une année pour convaincre la population genevoise qu'il faut que cesse le scandale des bas salaires et que vive décemment grâce à son travail est un droit élémentaire pour les travailleuses et les travailleurs.

24'750 salarié-e-s gagnent moins de 4'000 Fr. à Genève: ce scandale doit cesser!

Nous vous attendons donc nombreuses et nombreux pour vivre et faire vivre ce qui pourrait devenir une campagne historique pour les salarié-e-s de ce pays.

Une plus petite part du gâteau pour les travailleurs et travailleuses

"Entre 1999 et 2011, l'augmentation de la productivité du travail moyenne dans les économies développées a été plus de deux fois supérieure à celle des salaires moyens. La tendance mondiale a entraîné un changement dans la distribution du revenu national, la part des travailleurs baissant tandis que les parts du capital dans le revenu augmentent dans une majorité de pays."

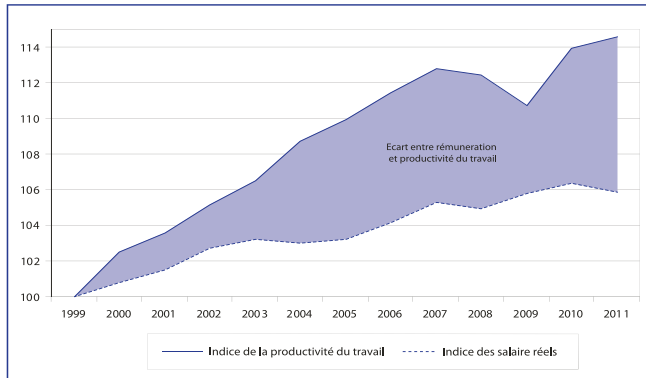
Le rapport met en avant le rôle particulier de la mondialisation financière comme responsable. Le rapport constate de plus l'accentuation de l'inégalité de revenu. "Il y a une tendance sur le long terme à la baisse de la part des salaires et à la hausse de la part des profits dans beaucoup de pays. La distribution personnelle des salaires est aussi devenue plus inégale, le fossé se creusant entre les salariés constituant les 10% du haut de l'échelle et ceux qui constituent les 10% du bas de l'échelle". De plus, "ces dés-

équilibres internes ont eu tendance à créer ou à exacerber les déséquilibres externes, [...] les pays s'efforçant de compenser les effets négatifs de la baisse de la part des salaires sur la demande de consommation en recourant au crédit bon marché ou en développant des excédents à l'exportation."

"Que faudrait-il faire? Les pouvoirs publics devraient prendre des mesures visant à un "rééquilibrage" tant au niveau national qu'au niveau mondial. [...] Ils devraient mettre en œuvre des politiques qui facilitent une relation étroite

entre la croissance de la productivité du travail et la croissance de la rémunération des travailleurs. [...] Les responsables politiques devraient prendre garde de ne pas encourager une course vers le bas [...]. Les mesures d'austérité qui sont imposées de l'extérieur et qui court-circuitent les partenaires sociaux nuisent aux bonnes relations du travail."

Extrait de :
Organisation internationale du travail, Rapport mondial sur les salaires 2012/13, pp. vi-vii.



Note: Comme les indices désignent une moyenne pondérée, les évolutions dans les trois plus grandes économies (Etats-Unis, Japon et Allemagne) ont une incidence particulière sur ce résultat. La productivité du travail est mesurée par la production par travailleur. Sources: Base de données mondiale du BIT sur les salaires; BIT ; Modèle économétrique des tendances, mars 2012.

Les inégalités entre femmes et hommes ne reculent pas (assez)

Les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) concernant l'égalité des salaires entre les sexes sont sans équivoque. Dans le secteur privé, les femmes gagnaient en moyenne encore 23,6% de moins en 2010 que les hommes (25% en 2008). La différence est plus faible dans le secteur public, en moyenne de 14,7% (16,5% en 2008).

rémunérés 4'000 francs bruts par mois étaient occupés par des femmes, et même 67% de ceux rémunérés moins de 3'500 francs.

Par contre, elles n'étaient que 13,4% à occuper un poste de travail rémunéré plus de 16'000 francs par mois, ou 21,9% des emplois rémunérés plus de 8'000 francs bruts par mois.

Actuellement, la politique



Hôtellerie-restauration	187 francs/mois
Santé	388 francs/mois
Commerce de détail	633 francs/mois
Transport et entreposage	666 francs/mois
Information et communication	802 francs/mois
Industrie alimentaire	862 francs/mois
Industrie chimique	878 francs/mois
Industrie textile	1'150 francs/mois
Activités financières et d'assurance	1'397 francs/mois

La différence de salaire qui ne peut pas être expliquée par des facteurs objectifs (âge, formation, ancienneté) est discriminatoire. Pour la première fois, on peut en avoir une image chiffrée par secteur. Dans le secteur privé, elle était de 677 francs par mois en 2010 (Fr. 745.- en 2008). Elle varie cependant selon la branche économique, comme le montrent les exemples du tableau. Rappelons qu'une grande majorité des emplois à bas salaires sont occupés par des femmes. En 2010, 64,5% des postes de travail

mené par le Conseil fédéral consiste à inciter les entreprises à veiller à l'égalité des salaires, notamment par l'outil du "Dialogue sur l'égalité des salaires". Mais après plusieurs années de campagne, seules 32 entreprises et administrations s'y sont engagées, un résultat qui montre que l'incitation volontaire est un échec. Les Chambres fédérales devront se saisir d'un projet contraignant, pour que l'égalité salariale devienne une réalité, et pas dans deux générations.

USS et JLF

Distribution des richesses en Suisse

Actionnaires et cadres à la fête - salarié-e-s au régime sec

Dans sa conférence de rentrée, l'USS publiait quelques chiffres qui complètent ce tableau.

"La Suisse est plus riche aujourd'hui que jamais. Le produit intérieur brut (PIB) s'élève à plus de 170'000 francs par emploi à plein temps. En moyenne, une personne qui travaille à plein temps gagne un peu plus de 100 000 francs. Malheureusement, ce ne sont là que des moyennes. Les cadres, les spécialistes et les actionnaires ont plus que profité de cette évolution. Voici en revanche quelques exemples navrants témoignant de ces problèmes financiers auxquels les salarié-e-s sont confronté-e-s.

- Près de 800'000 salarié-e-s n'ont pas assez de res-

sources pour répondre à une dépense imprévue de 2'000.- (frais de dentiste par ex.).

- Environ 430'000 salarié-e-s touchent ce que l'on appelle un bas salaire, c'est-à-dire moins de 4000 francs par mois pour un poste à plein temps.
- En 2010, plus de 140'000 personnes qualifiées gagnaient moins de 4'000 francs par mois pour un emploi à plein temps. Cela représente tout juste 10% de l'ensemble des salarié-e-s disposant d'un CFC (plus haute formation achevée).

Les salaires réels des personnes au bénéfice d'un CFC ont même reculé de 0,4% de 2002 à 2010 - alors que le PIB par

emploi à plein temps progressait de 7,5%.

Alors que les employé-e-s titulaires d'un CFC ne recevaient rien financièrement, les cadres et les spécialistes des entreprises, comme les actionnaires aussi, voyaient leur part gonfler.

Les salaires réels des cadres supérieurs se sont accrus de nettement plus de 10%. Entre 1997 et 2010, le nombre des personnes touchant un salaire d'au moins un demi-million de francs a plus que quadruplé, passant de 2 764 à 11 586."

USS - Daniel Lampart

Au tableau brossé par l'USS, nous trouvons éclairant d'ajouter encore l'évolution du capital des entreprises, qui montre où

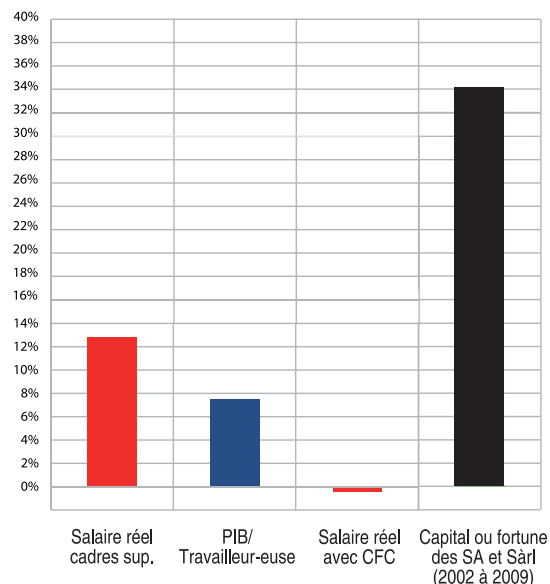
part le fruit du travail des salarié-e-s.

Sur une période à peine plus courte (2002-2009, les chiffres 2010 n'étant pas encore disponibles), le capital imposable (ou la fortune) des sociétés

(SA et Sàrl) déclaré en Suisse a quant à lui augmenté de 34,1% (source: AFC). On ne tient donc pas compte des parts non déclarées, qui sont sans doute considérables.

JLF

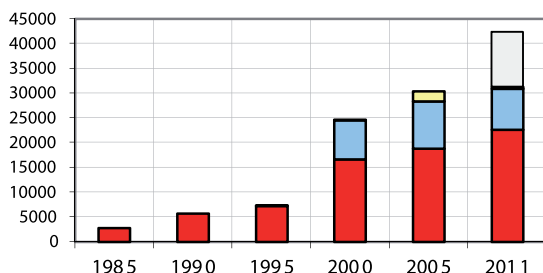
Évolution des salaires réels et du PIB de 2002 à 2010 et comparée à l'évolution du capital et de la fortune des S.A. et Sàrl de 2002 à 2009



Sources: OFS et calculs de l'USS, AFC et calculs du SIT

Distribution des résultats des entreprises du SPI (en millions de francs)

- Versements d'agios
- Remboursement de nominal
- Rachats d'actions
- Versements de dividendes



Source: Vontobel

Horaires de travail dans l'agriculture

Pas gênés, les patrons !

Le 6 février dernier, le SIT a manifesté pour dénoncer l'attitude des patrons agriculteurs genevois (AgriGenève), et leur recours au Tribunal fédéral contre la réduction de l'horaire de travail moyen des ouvriers agricoles de 47h30 à 45 h hebdomadaires en moyenne.



Pour AgriGenève, il aurait au contraire fallu diminuer de 10% les salaires des travailleurs agricoles en 2013, alors qu'on sait qu'ils ne touchent déjà que 3300 francs. Telle a été en effet leur demande à la Chambre des relations collectives de travail, chargée d'entendre les revendications des partenaires sociaux avant d'adapter le contrat type. Cette volonté de détériorer les conditions de travail est d'autant plus honteuse que la Loi sur la Promotion de l'agriculture genevoise prévoit expressément l'amélioration des conditions de vie des salarié-e-s agricoles et que pour ce faire, les patrons touchent des subventions. Mais AgriGenève, dont le slogan pourrait être "les aides pour

nous, la misère pour nos salarié-e-s", trouvent tous les arguments possibles (distorsion de concurrence avec le reste de la Suisse, impossibilité d'exporter) pour refuser ces améliorations des conditions de travail.

Outré par cette attitude, le SIT a donc manifesté devant les locaux d'AgriGenève, armé de panneaux fixés à des "poires" de la honte" et sur lesquels figurait le label Genève Région-Territoire d'avenir. Car ce fameux label méritait aussi d'être égratigné au passage. En effet, il est accordé très - trop - généreusement aux agriculteurs, même à ceux qui sont condamnés par le Tribunal des prud'hommes pour violation du contrat-type à l'égard de leurs employé-e-s, alors que parmi les

conditions d'octroi figure le respect du contrat-type. Promouvoir la production locale, c'est juste, mais que ce soit au moins aux conditions légales.

Pour des allocations familiales identiques

Le SIT a aussi profité de l'occasion pour rappeler que les employé-e-s agricoles ne bénéficient pas des mêmes allocations familiales que le reste des salarié-e-s. La loi sur les allocations familiales les exclut de son champ d'application. Ils-elles ne touchent donc que les allocations prévues par la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture, dont le montant est de 200 francs mensuels, au lieu des 300 francs prévus par la loi genevoise. Rien ne justifie pareille discrimination.

Donc, non seulement les ouvriers agricoles reçoivent des salaires de misère, mais en plus, ils touchent des allocations familiales au rabais. Le Parti socialiste, soutenu par le SIT, a donc déposé un projet de loi au Grand Conseil afin de remédier à cette injustice.

Le sort des ouvriers agricoles est désormais, pour une part, dans les mains du Tribunal fédéral qui doit se prononcer sur la validité de la décision de la CRCT et le recours d'AgriGenève, et dans celles du Grand Conseil qui devra affirmer sa volonté de protéger pour les employé-e-s agricoles les mêmes allocations familiales que celles accordées au reste de la population.

Et l'on peut compter sur le SIT pour continuer de faire pression afin que ces salarié-e-s, parmi les moins bien lotis du marché du travail, puissent voir leurs conditions d'existence s'améliorer.

Boumédienne Benmiloud

Esthéticiennes et prothésistes ongulaires

Nouvelles conditions de travail dès 2013

Le contrat type de l'esthétique, qui était particulièrement minimaliste, a été étoffé. Toutefois, beaucoup de ces dispositions ne sont pas impératives. On n'en est pas encore à une amélioration réelle des conditions de travail du secteur, qui restent parmi les plus précaires du canton. Il vaut la peine toutefois pour les salariées de connaître ces nouvelles dispositions et de les réclamer chaque fois que possible pour ne pas laisser à l'employeur la liberté de maintenir son personnel dans sa précarité actuelle.

Le salaire minimum impératif reste inchangé par rapport à 2012, y compris pour le personnel qualifié par un CFC, à 3466 francs, payé 12 fois par an, pour une durée de travail de 40 heures par semaine. Ce salaire reste trop éloigné des 4000 francs minimum de référence, que le SIT avait demandé, et qu'il continuera à réclamer.

Le contrat type prévoit par contre, et il faut le souligner, que l'Office cantonal d'inspection et des relations du travail est désormais compétent pour contrôler le respect de ce salaire minimum. Le SIT veillera activement à la mise en place de ces contrôles. C'est d'autant plus important que ce secteur fait l'objet de constats répétés de sous-enchère et d'abus salariaux, que le SIT a dénoncés dès 2007, pour obtenir ce contrat type.

Le contrat type 2013 introduit dorénavant toute une série de nouvelles dispositions. Une bonne partie sont la reprise directe de dispositions du Code des obligations (CO), de la Loi sur le

travail ou d'autres lois, et ne constituent comme seule nouveauté que d'être réunies dans ce texte. De quoi rappeler pédagogiquement aux employeurs qu'un minimum de règles doit être respectées, et aux employé-e-s qu'ils-elles peuvent en exiger le respect: jours fériés, droit au vacances, protection de la personnalité, délais de résiliation, assurance accident, délais de congés, indemnisation ou compensation des heures supplémentaires. L'employeur doit notamment tenir un décompte mensuel précis des heures et doit remettre une copie du décompte d'heures à l'employé.

D'autres vont plus loin que le minimum légal, comme la durée de travail, fixée à 40 heures hebdomadaires, ou une 5e semaine de vacances dès 50 ans ou 20 ans de service, ou encore l'introduction de congés spéciaux pour mariage, décès et maladie d'un proche. En principe, le contrat-type impose la conclusion d'une assurance perte de gain pour le personnel, avec indemnisation de 80% du

salaire jusqu'à 720 jours sur 900, et des primes payées au moins pour moitié pour l'employeur. Malheureusement, le droit suisse est tellement en faveur des employeurs qu'il reste possible de déroger à la plupart de ces nouvelles normes, en défaveur de la travailleuse ou du travailleur, moyennant un accord écrit. De même, à défaut d'une de la conclusion d'une assurance perte de gain, c'est encore et toujours l'insuffisante échelle de Berne du CO qui s'applique.

L'application de ces conditions est donc renvoyée au pouvoir de négociation des salarié-e-s, faute d'un droit contraignant. Le syndicat conseille donc aux travailleuses et travailleurs du secteur de se lier pour exiger partout, lors de la négociation des contrats, l'application de ces clauses sans dérogation. C'est ce rapport de force qui permettra d'éliminer dans les faits les dérogations défavorables. Valoriser les années d'expérience par des salaires décentés ou obtenir un 13e salaire sont par ailleurs autant de bagarres encore à mener, vu que ces améliorations ne viendront pas de l'initiative des patrons.

Esthéticiennes ou prothésistes ongulaires, n'hésitez donc pas à venir au SIT pour connaître vos droits, et, mieux encore, les défendre collectivement.

Sylvain Tarrit

Horaires des cafés-restaurants

Non, "UN GER" pas ainsi un secteur économique !

Minuit ou 2h du matin? Nuisances sonores? Combien de mets chauds à la carte? Voilà les questions qui agitent le secteur de l'hôtellerie-restauration à Genève depuis ces derniers 3 semaines. Mais du point de vue du syndicat, ce sont surtout les droits des travailleuses et des travailleurs de la nuit qui sont mis à mal dans un secteur qui subit plus que d'autres les pressions liées à sa perméabilité ainsi que de l'absence quasiment totale de contrôles.

La question des nuisances sonores provoquées par un certains établissements doit certes être abordée. Mais pas en faisant abstraction du cadre général de la vie nocturne genevoise. Celui-ci s'est réduit comme peau de chagrin suite à la fermeture de nombreux lieux consacrés à l'activité culturelle et festive. Si les jeunes se retrouvent aujourd'hui nombreux sur les trottoirs de Plainpalais, c'est bien parce que peu d'autres lieux d'accueil que les cafés-restaurants de la place leur sont aujourd'hui proposés. Et ça, difficile de l'imputer aux cafetiers genevois! Le SIT, qui avait soutenu l'action des milieux artistiques et culturels de la nuit genevoise, continue à le faire et a témoigné de son soutien à la manifestation du 2 mars.

Travail de nuit: les vraies problématiques occultées

Si tout le monde a dénoncé des décisions prises à la va-vite, autres sont les soucis qui préoccupent le syndicat quant à l'ouverture nocturne des établissements publics, notamment au niveau du respect des droits des travailleuses-euses de la nuit. Etant donné le système de contrôle parfaitement inadéquat et quasiment absent dans le secteur, nous constatons des violations systématiques de la législation, notamment en ce qui concerne les heures travaillées, leur compensation, ainsi que l'articulation avec les obligations familiales. Le SIT a donc pointé du doigt les choix stratégiques effectués par les autorités compétentes, qui ne portent aucune réponse satisfaisante.

État des lieux des urgences syndicales

Les syndicats genevois avaient d'ailleurs adressé en novembre 2011 un cahier de doléances au Département (DARES) pour combattre les problèmes qui gangrèneront le secteur de la restauration à Genève, en relevant trois problèmes majeurs: d'abord les faillites en chaîne de sociétés, qui laissent sur le carreau à chaque fois des travailleurs sans emploi et avec des salaires impayés. Ensuite, la présence de nombreux "moutons noirs" parmi les exploitants, qui abusent de leur

personnel, le plus souvent sans être poursuivis ni remis sur les voies de la légalité. Et enfin la persistance de salaires misérables, trop souvent au ras du plancher autorisé, sans aucune augmentation depuis plusieurs années, et donc discriminés par rapport à l'évolution générale des salaires. Ces demandes sont restées lettre morte, n'ont reçu à ce jour aucune réponse et ne semblent pas émouvoir les autorités en charge du secteur, alors qu'elles relèvent précisément de la loi que le SCOM a voulu appliquer à la lettre sur le volet des nuisances sonores. On apprécierait l'ordre de priorités.

Comme le syndicat SIT le réclame depuis plus d'une année, une application plus stricte de la loi permettrait par exemple d'exiger des exploitants des garanties de respect des normes de sécurité sociale et de droit du travail pour octroyer l'autorisation d'exploiter (art 5 de la loi). Le département pourrait aussi exiger à tout moment des renseignements à propos des conditions d'engagement du personnel, ce qui est loin d'être acquis à ce jour, alors que cela figure parmi les obligations légales des exploitants.

De plus, le canton se doit d'assumer ses responsabilités quant à son rôle de contrôle du marché du travail. Sachant que les contrôles actuels ne sont pas suffisants, une discussion doit impérativement être menée afin de les renforcer. Pour ce faire, comme les syndicats genevois l'ont déjà demandé à plusieurs reprises à la direction du DARES, il est impératif que l'Etat ouvre finalement une table de discussion entre partenaires sociaux de la branche.

Aussi, du point de vue des travailleuses et travailleurs du secteur de la restauration à Genève, en agissant comme il le fait, le Département se trompe de cible et n'apporte aucune des réponses nécessaires afin de mettre de l'ordre dans un secteur qui nécessite une meilleure gestion, dans l'intérêt de tous, travailleuses-euses et usagers, qui attendent qu'il aborde enfin de front les vrais problèmes.

Giangiorgio Gargantini

Enseignant-e-s de l'IFAGE

Pour un revenu stable

Le réflexe rapide des formatrices de l'IFAGE d'interpeller ses syndicats SIT et Unia, a fait immédiatement avorter une tentative malhabile de la direction de réduire les salaires des enseignant-e-s.

L'IFAGE, importante institution genevoise de formation d'adultes subventionnée, ne dispose pas encore d'une convention collective de travail pour son personnel enseignant, rémunéré à l'heure. Un règlement prévoit certains

droits, mais la nécessité d'avoir un revenu de base fixe est une revendication de longue date, qui constituerait un progrès certain pour une grande part des formatrices-trices.

C'est pourquoi les syndicats ont été mandatés par leurs membres pour avancer sur la piste de la conclusion d'une CCT prévoyant la stabilisation des contrats et une rémunération suffisante pour le personnel enseignant.

FW

Haro sur les conventions

Après la Convention collective cadre du commerce (CCT cadre), l'autre convention de la vente, la Convention collective du commerce de détail non alimentaire (CDNA) est en grand péril. Dénoncée en juin 2012 pour le 31 décembre de la même année, elle a été prolongée jusqu'au 30 juin. Mais depuis, elle semble devoir passer à la trappe des ambitions patronales.

Les syndicats SIT et Unia vont de mauvaises surprises en très mauvaises surprises depuis que les patrons ont dénoncé la CDNA. Il s'agit pourtant d'une convention historique, la première convention du commerce de détail à Genève et qui a ouvert la voie à la CCT cadre.

Primo, la dénonciation est arrivée un beau jour de juin 2012 par courriel, sans crier gare et sans information préalable des patrons. Ensuite, il a fallu que les syndicats en appellent à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) pour obtenir un premier rendez-vous à la table des négociations.

Puis, alors que la partie patronale répétait à l'envi qu'il ne s'agissait que de toiletter ladite convention, les syndicats ont reçu un projet patronal pour une nouvelle CDNA qui la vidait complètement de sa substance. Hormis les 40 heures de travail hebdomadaire, il ne restait plus rien des protections que cette convention offre au personnel des commerces signalés : plus de jour fixe de congé pour les employé-e-s à temps partiel, plus de libération obligatoire du personnel 45 minutes après la fermeture du magasin, plus de limitation des heures supplémentaires à 30 au maximum, plus de rémunération de ces heures supplémentaires avec un supplément de 25% si elles ne sont pas compensées par du temps libre dans les quatre mois, mais retenue de salaire en cas de résiliation de contrat avec un solde d'heures négatives, etc.

Enfin, les syndicats ont appris en février dernier par voie de presse, et ce alors que, la veille encore, la partie patronale jurait vouloir négocier, que la

CDNA ne l'intéressait plus, qu'elle voulait une seule CCT cadre qui couvre l'ensemble des commerces genevois. Or il n'y a plus de CCT cadre non plus.

Donc à l'heure où les syndicats ont déposé une initiative pour qu'il y ait plus de contrôles dans les entreprises et où les patrons ont crié que cette initiative détruisait le partenariat social, ces mêmes patrons jettent à la poubelle, sans autre forme de procès, une convention collective. Donc "faites ce que je dis, mais pas ce que je fais"!

Refuser de reconduire la CDNA est une agression patronale à l'encontre de tout le secteur de la vente genevois. En laissant environ 2600 employé-e-s sans garanties conventionnelles, c'est-à-dire à la merci du Code des obligations et de la Loi sur le travail, qui, comme chacun-e sait, sont totalement insuffisants à garantir des conditions de travail acceptables, les patrons signataires de la CDNA font preuve d'une totale irresponsabilité sociale, quoiqu'ils en affirment dans la presse.

Et la baisse du chiffre d'affaire, faute à l'euro, faute au tourisme d'achat, sonne comme une mauvaise ritournelle, une fausse excuse de la part des grandes entreprises de commerce de détail qui sont les principales fossoyeuses de la CDNA. Surtout que ces entreprises savent que si elles s'obstinent dans leur refus, en sabotant à la fois la CDNA et la CCT cadre, elles risquent de faire un très mauvais chiffre d'affaire le 31 décembre 2013, jour dont l'ouverture des magasins ce jour-là est soumise à accord paritaire.

Emmanuelle Joz-Roland

Sans CCT, les employé-e-s de la vente dégustent

Le 31 janvier dernier, la CCT cadre du commerce de détail arrivait à échéance. Le 11 février, l'entreprise Yendi Swiss retail SA en profitait pour dégrader les conditions de travail de ses employés. Le SIT a dénoncé ce scandale par une action publique.

Il n'aura donc pas fallu attendre longtemps pour que la mort de la convention collective (CCT) cadre fasse sentir ses effets. L'entreprise Yendi était déjà connue du SIT pour offrir à son personnel des conditions de travail difficiles : non rémunération des absences pour cause d'absence lors de maladie des enfants des employées, salaires mensuel en dessous des minima prévus par la CCT cadre avec rattrapage à fin décembre, augmentation du temps de travail sans suppléments salariaux. Elle n'a pas hésité à les dégrader encore.

Dorénavant, chez Yendi, les délais de congé en cas de licenciement sont nets, c'est-à-dire que si une vendeuse dans sa première année de service, se fait licencier un 6 mars, son délai de congé durera jusqu'au 6 avril. Yendi supprime aussi les protections contre le travail après 19h. Avant le 31 janvier, la CCT cadre prévoyait que le même personnel ne pouvait être de service plus d'un soir par semaine au-delà de 19h. Yendi s'arroge aujourd'hui le droit d'employer du personnel à sa convenance après 19h.

Yendi passe à la semaine de 6 jours et, cerise sur le gâteau, supprime la rémunération du temps de travail supplémentaire : son personnel pourra travailler jusqu'à 50 heures par semaine sans obtenir d'autre compensation que du temps libre d'égalé durée dans un délai d'une année.

Cette dernière disposition est, quant à elle, illégale, puisque selon l'article 9 de la Loi sur le travail, la durée hebdomadaire de travail est de "45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le person-

nel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail". Un supplément salarial de 25% est donc obligatoire en cas de travail de plus de 45 heures hebdomadaires.

Face au scandale que représentent les nouvelles conditions de travail chez Yendi, le SIT a mené une action ciblée devant la boutique Yendi de Cornavin et a demandé à l'enseigne de revenir sur sa décision de dégrader encore plus les conditions de travail qu'elle offre à ses employées. Aux cris de "Non aux 50 heures de travail chez Yendi, Oui à une CCT cadre", le SIT a interpellé journalistes, clients et passants. Premiers résultats : clients et passants se sont montrés généralement très choqués par les conditions de travail imposées par Yendi à son personnel. Mais le syndicat ne compte pas se contenter de cette simple victoire sur l'opinion publique. Il entend, en particulier, faire pression sur la chaîne de magasins, pour qu'elle renonce à son nouveau règlement et tout faire pour qu'une nouvelle CCT



cadre, digne de ce nom, voie le jour dans un délai aussi raisonnable que possible.

Emmanuelle Joz-Roland



Nouveaux horaires au GIAP

Le personnel est fâché

Depuis leur introduction au 1^{er} janvier 2013, les nouveaux horaires imposés par la direction du parascolaire posent problème. Le temps de travail total a été annualisé et le temps de travail hors présence des enfants (TTHP) revu à la baisse, selon un calcul contesté. En réinjectant sur les 39 semaines de travail annuelles les heures de travail hors présence des enfants "payées" durant les vacances (13 semaines), le GIAP augmente le nombre d'heures de travail hors présence des enfants "dues" par le personnel.

Étrange reconnaissance

Ainsi, au lieu de reconnaître l'importance du nombre d'heures hors présence des enfants effectuées par le personnel - ce sur quoi le SIT insiste depuis très longtemps - et de les valoriser en conséquence, la direction augmente le nombre d'heures qui y est dévolu, mais sans pour autant le rémunérer. Elle fait donc semblant de reconnaître ce travail, mais en réalité, grâce au tour de passe-passe de l'annualisation, elle demande au personnel de travailler plus pour le même salaire.

Une information sur ces nouveaux horaires a été faite, par la direction à la rentrée de septembre. Lors de deux assemblées générales du personnel organisées par les syndicats, en octobre et décembre 2012, un autre problème est apparu : l'obligation d'arriver sur le lieu de travail une demi-heure avant l'arrivée des enfants, que la direction voulait imposer. Mais

grâce à la mobilisation du personnel, la direction a accepté de reculer sur cet aspect.

Mobilisation du personnel

Pressée par le temps et par la contrainte budgétaire - les nouveaux horaires devaient entrer en vigueur en même temps que les nouveaux Statuts pour justifier l'augmentation de budget validée par l'Association des communes genevoises (ACG) - la direction du GIAP a fait le forcing pour introduire ces nouveaux horaires dès le 1^{er} janvier 2013, sans accorder

de temps pour une réelle consultation du personnel.

Or, de fait, tant le principe de l'annualisation que l'application des nouveaux horaires sont problématiques. Le personnel doit donc se réunir à nouveau pour débattre de la situation et des éventuelles suites à donner à l'imposition de ce nouveau modèle. Une assemblée générale du personnel sera convoquée dans le courant du printemps, à laquelle une participation massive est attendue!

EdW

Education spécialisée

Convention revue et corrigée

Une nouvelle mouture de la Convention collective de l'éducation spécialisée (CCT AGOEEER) vient d'être signée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Elle amène, après une année de négociation supplémentaire, plusieurs modifications quant à la compensation de la pénibilité du travail à la convention signée l'an passé pour les années 2012 à 2014.

Suite à l'enquête syndicale sur la flexibilité des horaires du personnel travaillant en internat, réalisée en 2011 - que le calendrier de renouvellement de la CCT n'avait pas permis d'intégrer au texte avant son échéance de fin 2011, employeurs et syndicats avaient signé un protocole de poursuite des discussions jusqu'à fin 2012, s'engageant à élaborer de réelles solutions de compensation à la pénibilité du travail.

Ces négociations se sont échelonnées tout au long de l'année 2012 et ont été ponctuées par une semaine de "colère noire". Le 14 juin, vêtu de noir, portant pancartes et calicots, le personnel manifeste devant les bureaux de l'AGOEEER ; il se rebiffe contre les employeurs qui, au prétexte de moyens financiers limités,

refusent d'entrer en matière sur les demandes du personnel de limiter et de compenser la flexibilité. Pis, ils tentent de péjorer la CCT. Grâce à cette mobilisation, les négociations prennent alors une tournure plus ouverte. C'est ainsi que fin 2012, plusieurs changements importants ont été conclus, puis validés en assemblée générale du personnel.

D'un côté, des modifications d'ordre général viennent améliorer quelque peu la CCT, notamment une mention au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et la suppression du plafond de 10 annuités à l'engagement, conformément à la loi sur le traitement du personnel de l'Etat. L'encouragement à la création de commissions du personnel est aussi mentionné.

La pénibilité (faiblement) prise en compte...

De l'autre, à travers de profondes modifications des articles concernant les horaires et les heures supplémentaires, la pénibilité a pu être prise en compte, même si encore très partiellement. Ainsi le maximum de 50 heures de travail par semaine doit, en principe,

être respecté, conformément à la Loi sur le travail (LTr). Les éventuelles exceptions devront être négociées avec le personnel. Les interventions de nuit comptent désormais en principe pour une heure entière, ce qui représente une meilleure reconnaissance et valorisation du travail de nuit, dont on connaît la nocivité.

... mais au moins reconnue.

Si ces compensations de la pénibilité ne vont pas aussi loin que nous ne l'aurions souhaité, elles représentent toutefois déjà un pas en avant dans la reconnaissance de son existence. Dans ce contexte difficile et perturbé par des menaces incessantes contre les prestations, par des coupes dans les subventions et des attaques aux conditions de travail, c'est une petite victoire que d'avoir réussi à obtenir une partie de nos revendications. Rendez-vous en 2014 pour évaluer les impacts de ces changements sur le terrain et sur les conditions de travail du personnel et, le cas échéant, se mobiliser pour obtenir de nouvelles améliorations.

Elodie de Weck

Moyens insuffisants à l'OCE

Conseiller-ère-s en personnel débordé-e-s

Lors de sa dernière assemblée, le personnel de l'Office cantonal de chômage (OCE) a annoncé des mesures de lutte si rien n'est prévu pour réduire le nombre de dossiers attribué à chaque conseiller-ère en personnel.

La surcharge de travail et le manque de personnel de soutien logistique et administratif sont devenus tels qu'ils obligent les conseiller-ère-s à limiter l'accès aux prestations aux demandeurs d'emplois pour parvenir à traiter les dossiers et cela devient insupportable. D'incessantes réorganisations

de l'accueil des chômeurs sont "bricolées". Or, vu les restrictions budgétaires notamment, rien n'est prévu pour mieux doter l'OCE. Des postes de privations déjà évoqués ou réalisés ont par ailleurs démontré leurs limites et ne sont pas acceptables. Pour dénoncer la dégradation des prestations et les risques pour le personnel, ce dernier a mandaté les syndicats SIT et SSP pour le soutenir dans d'éventuelles mesures de luttes qui seront confirmées le 21 mars.

FW



Renforcement des capacités des femmes dans le secteur informel

Depuis 2005, le SIT appuie la Confédération nationale des travailleurs guinéens (CNTG), un syndicat important de la République de Guinée, en Afrique de l'Ouest, dans son développement et son renforcement institutionnel.

Un projet de coopération de trois ans vient de se terminer (voir "Les objectifs de partenariat SIT-CNTG"). En plus de l'extension des domaines de la formation syndicale et du microcrédit, notre partenaire souhaitait conforter sa présence sur les lieux de travail, et ca-

pitaliser son expérience de cinquante années de luttes. Enfin, il s'agissait pour lui de réfléchir et de planifier les stratégies des prochaines années de travail.

La situation politique prévalant en début de projet n'a guère évolué et reste insatisfaisante. La mise en place d'instances de fonctionnement démocratique n'a pas été jusqu'à son terme: l'élection des député-e-s de la future Assemblée Nationale est planifiée, mais sans cesse reportée, malgré les promesses du gouvernement, qui n'est pas disposé à consulter et à dialoguer avec les élus du peuple. Il préfère promulguer ses propres lois, à son avantage, avec des instances restreintes et sans réelle opposition.

On a pu observer ces dernières années des OPA sur de grandes sociétés, par des consortiums français (Bolloré, par ex.) et la création de bureaux de conseils tenus par d'anciens politiciens reconvertis dans les affaires (Kouchner, par ex.) qui rappellent la politique élyséenne de la "Françafrique" des trente dernières années. Une nouvelle politique étrangère de la France ne se fait pas encore sentir. Des anciens contrats ont été dénoncés au profit d'une nouvelle classe dirigeante qui en retire de substantiels bénéfices.

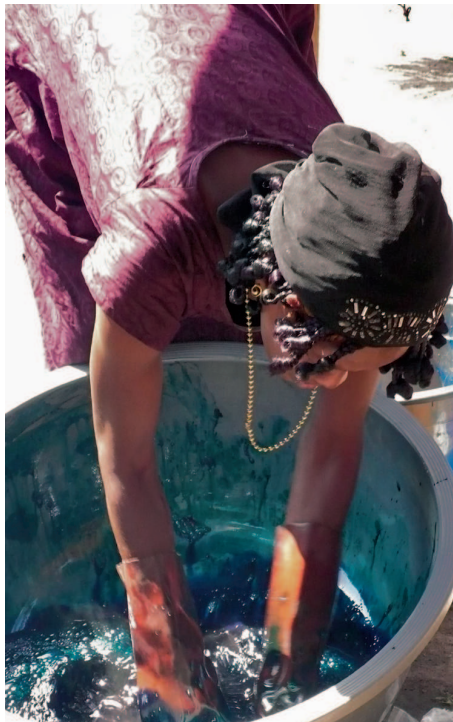
Renforcement syndical

Malgré de nombreux obstacles, les dirigeants de la CNTG n'ont pas baissé les bras. Les pressions du pouvoir pour diviser le mouvement syndical en 2011 et 2012 n'ont pas abouti. La dénonciation de l'injustice et de

Objectifs du partenariat SIT-CNTG

Le partenariat SIT-CNTG peut se résumer à six grands objectifs :

1. Former des élus locaux dans les instances (tribunaux des Prud'hommes, commissions représentatives), et des responsables d'entreprises, au sein des structures même de production, aux principes du code du travail;
2. Former des nouveaux membres, des militants, responsables et permanents syndicaux;
3. Encadrer et former des femmes travailleuses membres de coopératives à la gestion financière de leurs structures de production artisanales;
4. Octroyer de nouveaux crédits à 10 nouveaux groupements ou coopératives de femmes travailleuses;
5. Organiser un symposium, à l'occasion du cinquantenaire de la CNTG et élaborer un programme quinquennal d'action syndicale 2010-2015;
6. Construire et aménager des infrastructures sanitaires et d'accueil des bestiaux sur deux places de grands marchés dans les régions de Boffa et Léolouma, articulées aux locaux syndicaux, afin d'améliorer l'hygiène et les structures d'accueil, sous l'égide du syndicat.



Victoires syndicales de la CNTG

LA CNTG a remporté des acquis syndicaux considérables à l'échelle du pays lors de ces deux dernières années :

- la création d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de 440'000 francs guinéens (env. 500 euros);
- le relèvement de 50% des salaires des employé-e-s de la fonction publique;
- la mise en œuvre d'une caisse nationale de prévoyance sociale et d'une assurance maladie obligatoire pour les agents de l'État;
- encore plus important, l'accès aux soins pour les retraité-e-s, les travailleurs et travailleuses du secteur informel (qui représentent la grande majorité de la population) et les indigent-e-s, par la création d'une couverture médicale à hauteur de 20% des retraites.

Parallèlement, les parties se sont engagées à poursuivre leurs travaux sur la retraite (régularisation des situations administratives, régularité du paiement des pensions, etc.) ainsi que l'emploi et la sous-traitance (opérationnaliser les fonds affectés aux femmes et aux jeunes, réglementer les activités des sociétés privées de sous-traitance, etc.). De nombreuses commissions de travail tripartites placent sur la protection sociale des statuts particuliers spécifiques. Enfin, la pression des syndicats a permis de dénoncer un important contrat de vente d'une usine minière à la Russie (RUSAL) qui ne respectait pas les accords salariaux et la protection sociale des employés.

la précarité des plus défavorisés s'est poursuivie et un semestre de négociations vient d'aboutir à un protocole d'accord qui est une véritable avancée pour le monde du travail et la protection sociale des travailleurs. Les résultats sont impressionnants et significatifs (voir "Victoires syndicales de la CNTG en 2011-2012").

Si la CNTG est parvenue à imposer un nouveau style de négociation avec le gouvernement et le patronat, elle le doit au dynamisme de son Bureau confédéral et à son Conseil exécutif. Les instances ont su redonner un nouveau souffle aux unions régionales et locales qui se mobilisent en permanence pour résoudre les conflits, proposer des aménagements et organiser les travailleurs selon leurs professions.

La solidarité compte

Notre appui institutionnel est un signe de reconnaissance important, avec celui d'autres syndicats comme la CGT française ou la CSC belge. Dans le même esprit, la Confédération syndicale internationale (CSI),

la CSI-Afrique, la CGT et le représentant de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) auprès du BIT se sont réunis en 2011 pour valider les résolutions du Congrès de la CNTG, et ont mis en garde le gouvernement guinéen quant à toute violation des conventions 87 et 98 de l'OIT sur la liberté syndicale perpétrées à l'avenir. Aujourd'hui, la CNTG poursuit son travail, confortée par ses succès récents, avec l'appui des syndicats de l'OUSA.

Cette solidarité internationale est indispensable pour faire face aux pressions d'un patronat arrogant et peu soucieux du bien-être des travailleurs guinéens, qui dicte la plupart du temps sa politique économique au pouvoir en place. Le SIT renouvellera son appui à la CNTG, dans toute la mesure du possible, pour poursuivre le développement et l'amélioration des conditions de travail du peuple guinéen.

Jean-Dominique Jacquemet
membre de la Commission Solidarité
Internationale et chargé du projet pour le SIT

